

## PROGRAMMI INTEGRATI E COMPLESSIVI PER LA PROTEZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI - DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE CHIAVE

2023

### INTRODUZIONE

In Italia il Piano nazionale prevenzione 2020 - 2025 richiama la necessità di adottare più efficaci e complessivi modelli di intervento per il rafforzamento della salute globale del lavoratore come l'Healthy Workplace

Model dell'Oms e il Total Worker Health del Niosh. Tali modelli prevedono una sempre maggiore integrazione tra i programmi OSH (Occupational Safety and Health) e i programmi WHP (Workplace Health Promotion) secondo una prospettiva salutogenica. I programmi integrati di protezione e promozione della salute dei lavoratori (Integrated Workplace Health Protection and Promotion - IWHPP) riconoscono l'importanza di operare a più livelli sul posto di lavoro - individuale, di gruppo, organizzativo e ambientale - e prendono in considerazione la relazione tra ambienti di vita e di lavoro. Il punto di forza degli approcci integrati sta quindi nell'attenzione alle politiche e alle pratiche che influenzano le condizioni di lavoro, tra le quali vengono presi in considerazione sia l'ambiente fisico che l'ambiente psicosociale.

### DESCRIZIONE E DIMENSIONE DEL PROBLEMA

Prove emergenti supportano l'evidenza che i fattori di rischio sul posto di lavoro possano contribuire a problemi di salute precedentemente considerati non correlati al lavoro. Ad esempio, esistono fattori di rischio legati al lavoro per i disturbi del sonno, le malattie cardiovascolari, la depressione e l'obesità. Se dunque la tradizionale attività di sicurezza e salute occupazionale (OSH) ha impatti positivi sulla prevenzione di incidenti e malattie professionali, per rispondere a queste nuove sfide si rende necessaria una sempre maggiore integrazione con i programmi di promozione della salute (WHP).

Nella prassi, tuttavia, assistiamo ad una mancanza di coordinamento tra i diversi programmi che impattano sulla salute del lavoratore dal punto di vista delle pratiche, delle risorse, dei budget e della formazione. Inoltre, quando implementati, i programmi WHP vengono aggiunti ai programmi OSH, tradizionalmente indirizzati a minimizzare l'esposizione dei lavoratori ai rischi lavoro correlati, come interventi sanitari personalizzati per raggiungere obiettivi quali perdita di peso, controllo della pressione arteriosa, cessazione del fumo e screening delle malattie croniche. Il focus è quindi orientato all'adozione di stili di vita salutari attraverso programmi di educazione alla salute che, solo raramente, si concentrano sul setting organizzativo e sui processi di controllo delle determinanti della propria salute.

Anche se esistono pochi studi comparativi tra interventi tradizionali ed integrati, in letteratura sono riportati alcuni vantaggi di questi ultimi (Tabella 1): risultati di salute correlati al cambiamento di comportamenti a rischio come l'uso del tabacco, la dieta e la sedentarietà e una maggiore partecipazione ai programmi di salute e sicurezza. I lavoratori ritengono infatti più importante ridurre i rischi del lavoro e sono più propensi a cambiare stili di vita quando le due politiche sono correlate. I programmi integrati, mitigando l'effetto moltiplicatore tra *job risk* e *life risk* (es. benzene e uso di tabacco nel caso del rischio cancerogeno), agevolano soprattutto i lavoratori impegnati nei settori ad alto rischio, che statisticamente riportano stili di vita più scorretti e sono meno propensi a partecipare ai programmi WHP. Dal punto di vista delle organizzazioni si prospettano, a fronte dell'impegno nel cambiare gli assetti organizzativi, un risparmio di costi, una maggiore produttività e un minore assenteismo. Inoltre l'integrazione dei programmi permette di semplificare il monitoraggio e la valutazione facilitando un processo di miglioramento continuo.

Tabella 1

Opportunità e rischi dei programmi complessivi

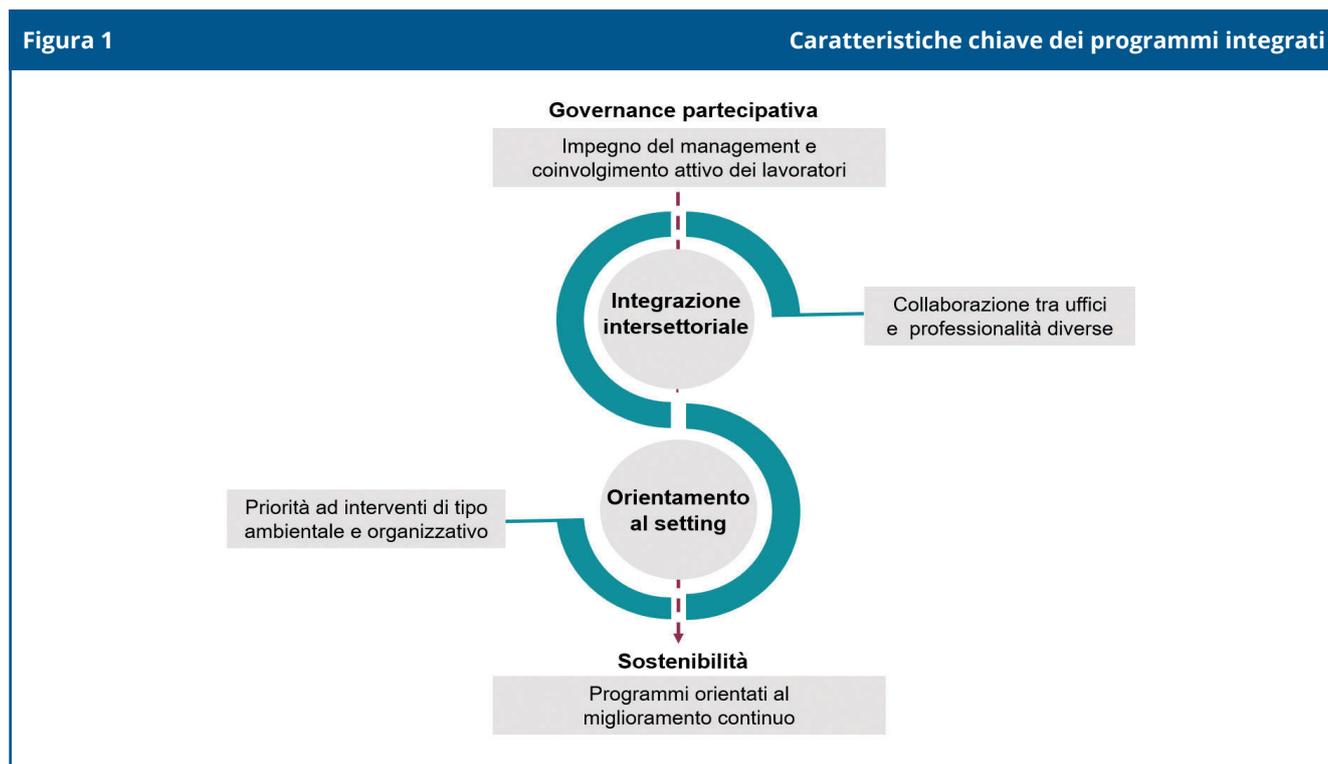
	Opportunità	Sfide
Livello individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effetti positivi su salute e cambiamenti negli stili di vita con mitigazione degli effetti moltiplicatori tra job e life risk</li> <li>- Maggiore partecipazione dei lavoratori</li> </ul>	Utilizzo corretto dei dati di salute per il benessere totale dell'individuo
Livello organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risparmio di costi</li> <li>- Maggiore produttività</li> <li>- Minore assenteismo</li> <li>- Semplificazione dei processi di monitoraggio e valutazione</li> </ul>	Cambiamento degli assetti organizzativi al fine di far collaborare i professionisti OSH/WHP in ottica multidisciplinare

## CHE COSA FARE

Quando si affronta il tema dei programmi integrati emerge la necessità di sviluppare definizioni e indicatori comuni, utili sia per facilitare l'implementazione di tali programmi nelle organizzazioni e per il monitoraggio della loro efficacia, sia per stabilire criteri di inclusione delle pratiche a scopi di ricerca. A

partire dal sito del Niosh sono stati selezionati alcuni modelli e identificate le caratteristiche più ricorrenti (Tabella 2). La governance partecipativa è stata considerata un fattore chiave di successo da cui discendono le altre componenti strategiche: integrazione intersettoriale, orientamento al setting e sostenibilità (Figura 1).

Tabella 2 Modelli complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori		
Istituzione	Modello	Fonte per approfondimento
Oms	Healthy workplace	Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners, 2010
Harvard center of work, health and wellbeing	THW	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sorensen G, McLellan D, Dennerlein JT, Pronk NP, Allen JD, Boden LI, Okechukwu CA, Hashimoto D, Stoddard A, Wagner GR. Integration of health protection and health promotion: rationale, indicators, and metrics. J Occup Environ Med. 2013 Dec;55(12 Suppl):S12-8</li> <li>- Implementing an Integrated Approach Weaving Worker Health, Safety, and Well-being into the Fabric of Your Organization</li> </ul>
Center for the Promotion of Health in the New England Workplace (CPH-NEW)	TWH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Punnett L, Cavallari JM, Henning RA, Nobrega S, Dugan AG, Cherniack MG. Defining 'Integration' for Total Worker Health®: A New Proposal. Ann Work Expo Health 2020;64(3): 223-235</li> <li>- \Healthy Workplace Participatory Program (HWPP) Toolkit</li> </ul>
ENWHP (European Network of Workplace Promotion)	WHP	Dichiarazione di Lussemburgo, 1997



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

## GOVERNANCE PARTECIPATIVA

### Impegno della leadership

Il coinvolgimento della leadership a tutti i livelli dell'organizzazione, anche se non sempre considerato come indicatore di unicità dei programmi integrati, ne rappresenta un presupposto fondamentale e si esplica a diversi livelli. La creazione di un luogo di lavoro sano inizia con una visione per la salute chiaramente articolata e comunicata dal top management che lega tale visione alla missione e alle strategie dell'organizzazione, attraverso un ampio coinvolgimento degli stakeholders e dei diversi livelli di management. L'impegno della dirigenza si esplica attraverso l'implementazione di politiche, programmi e risorse adeguate ed, infine, con una comunicazione chiara ai lavoratori degli obiettivi di salute.

### Coinvolgimento dei lavoratori

Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in ogni fase del processo, dalla pianificazione alla valutazione, è un pilastro dei programmi integrati. L'atto stesso di partecipare a un team che ha il potere di prendere decisioni e apportare cambiamenti può migliorare il capitale sociale nell'ambiente di lavoro e, quindi, promuovere la salute. Gli studi sviluppati nell'ambito dei centri di eccellenza TWH, ed in particolare del Center for the Promotion of Health in the New England Workplace (CPH-NEW), hanno messo in evidenza i numerosi vantaggi degli approcci partecipativi: si concentrano su questioni più salienti per i lavoratori e calate nel contesto, con l'identificazione di una portata più ampia di obiettivi di intervento; rafforzano la visione olistica e globale della salute, poiché le esperienze di salute dei lavoratori non implicano necessariamente la suddivisione tra condizioni di lavoro e fattori non lavorativi; affrontano in maniera più completa i fattori di malessere organizzativo; creano maggiori opportunità di apprendimento organizzativo, poiché l'interazione tra lavoratori e dirigenti migliora la comprensione da parte di questi ultimi delle criticità che i lavoratori affrontano in prima linea.

## INTEGRAZIONE INTERSETTORIALE

In molte organizzazioni il personale che si occupa di salute e sicurezza lavora in dipartimenti distinti rispetto ai professionisti del benessere o alle risorse umane che si occupano di molte questioni legate alla leadership, allo sviluppo del personale e all'ambiente psicosociale. Per migliorare il benessere dei lavoratori occorre integrare i sistemi adottando un processo decisionale coordinato e collaborativo e un apprendimento condiviso sullo sviluppo, l'implementazione e la valutazione di programmi, pratiche e politiche. L'integrazione tra i programmi di protezione e prevenzione dei rischi e di promozione della salute è particolarmente importante nel caso dei doppi effetti: ad esempio, una politica volta a ridurre le potenziali esposizioni a fumi pericolosi può essere collegata agli

sforzi generali per promuovere la salute respiratoria. È quindi importante che ogni campo influenzi l'altro in modo ricorsivo nel tempo, ad esempio utilizzando una struttura comune di rendicontazione e un esame sistematico di come i fattori di rischio dei due settori interagiscono tra loro.

## ORIENTAMENTO AL SETTING

Questo criterio riflette la crescente evidenza del ruolo di un'organizzazione del lavoro sana come condizione necessaria per promuovere la salute dei lavoratori dentro e fuori i luoghi di lavoro. La prospettiva del Niosh muove dall'ipotesi che le condizioni professionali rappresentino fattori di rischio generalmente non riconosciuti, sia per comportamenti non salutari, tradizionalmente classificati come scelte individuali o stili di vita personali, sia, di conseguenza, per le malattie croniche, raramente riconosciute come lavoro-correlate. Un programma integrato deve identificare i fattori di rischio all'interno e all'esterno del luogo di lavoro e le determinanti a monte. Riprendendo la gerarchia dei controlli proposta dal Niosh, i cambiamenti ai livelli più alti dovrebbero quindi essere prioritari rispetto agli interventi che mirano al cambiamento dei comportamenti degli individui. Ad esempio, è necessario intervenire sugli orari di lavoro e sugli schemi sonno-riposo prima di fare affidamento su pratiche di rilassamento individuali per migliorare l'igiene del sonno o ridurre la pressione sanguigna.

## SOSTENIBILITÀ

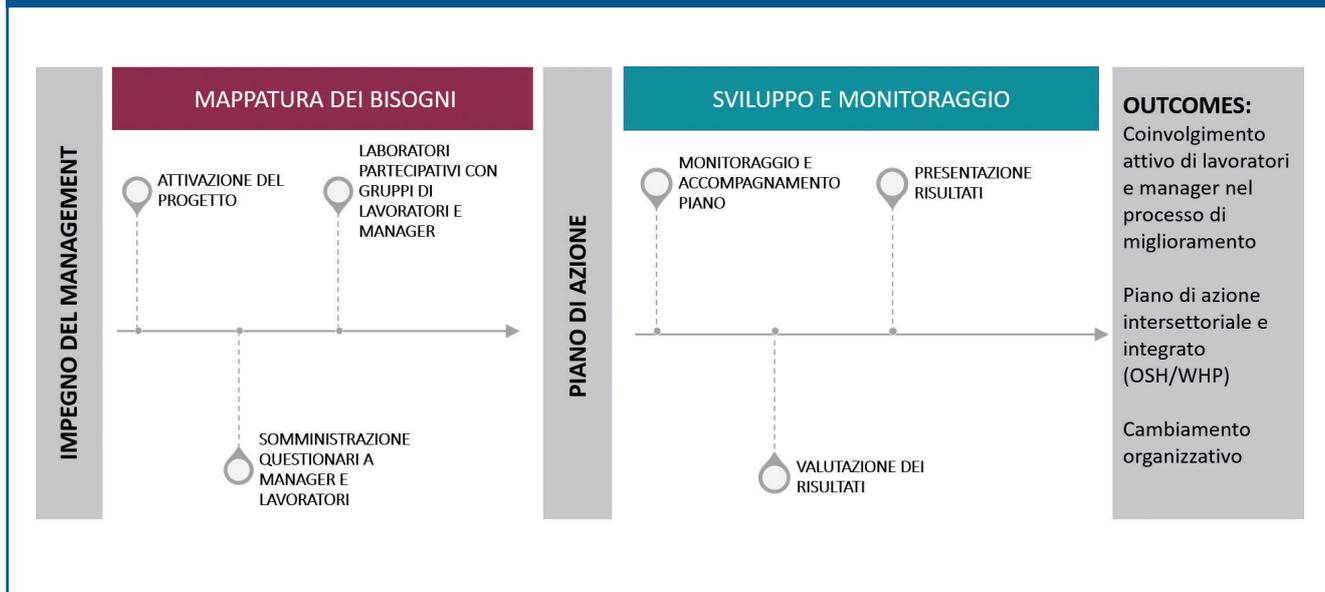
### Pianificazione e monitoraggio

Integrare le iniziative salutari nel piano strategico dell'impresa conferisce sostenibilità di lungo periodo ai programmi. Un sistema completamente integrato comporta un monitoraggio e un reporting continui che consisteranno in più audit, valutazioni e meccanismi di feedback a tutti i soggetti interessati sul posto di lavoro. Il monitoraggio degli andamenti sia della salute che delle esposizioni e dei risultati comportamentali è fondamentale per sostenere il miglioramento continuo dei programmi. Tutti i programmi dovrebbero quindi essere orientati al problem solving: analisi dei bisogni, individuazione delle priorità, programma, applicazione, monitoraggio continuo e valutazione (Figura 2).

### Supporto e formazione continui

I programmi integrati prevedono un approccio multidisciplinare e non sempre le risorse interne all'azienda sono all'altezza di affrontare sfide di così ampia portata. Imparare dagli altri è uno degli elementi chiave espressi dall'Oms nel suo programma, nei programmi partecipativi ci si avvale di facilitatori ed esperti esterni all'organizzazione, nel programma a 7 step di Sorensen et al. il processo di responsabilità e formazione è considerato un indicatore per le organizzazioni che vogliono implementare programmi TWH.

Figura 2



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

### PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Contatti: s.calicchia@inail.it

### BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

- Pronk NP. Integrated worker health protection and promotion programs: overview and perspectives on health and economic outcomes. *J Occup Environ Med.* 2013;55(12 Suppl):S30-7.
- Sorensen G, McLellan D, Dennerlein JT, Pronk NP, Allen JD, Boden LI, Okechukwu CA, Hashimoto D, Stoddard A, Wagner GR. Integration of health protection and health promotion: rationale, indicators, and metrics. *J Occup Environ Med.* 2013;55(12 Suppl):S12-8.
- Punnett L, Cavallari JM, Henning RA, Nobrega S, Dugan AG, Cherniack MG. Defining 'Integration' for Total Worker Health®: A New Proposal. *Ann Work Expo Health.* 2020;64(3):223-235.
- Nobrega, Suzanne et al. Obesity/Overweight and the Role of Working Conditions: A Qualitative, Participatory Investigation. *Health promotion practice* vol. 17,1 (2016): 127-36.
- World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action. 2010. Url: <https://www.who.int/publications/i/item/healthy-workplaces-a-model-for-action> [consultato marzo 2023].
- CDC. NIOSH Total Worker Health® Program. Url: <https://www.cdc.gov/niosh/twh/default.html> [consultato marzo 2023].
- Ministero della salute. Piano nazionale della prevenzione 2020 -2025. Url: [https://www.salute.gov.it/portale/news/p3\\_2\\_1\\_1\\_1.jsp?id=5029&menu=notizie](https://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_1_1_1.jsp?id=5029&menu=notizie) [consultato marzo 2023].

### PAROLE CHIAVE

*Approcci integrati, Approcci complessivi, Promozione della salute*